SEJM RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

KANCELARIA SEJMU
Biuro Komisji Sejmowych

BIULETYN

Z 25. posiedzenia
Rady Ochrony Pracy (X kad.)
w dniu 29 sierpnia 2017 r.

Biuletyn z posiedzenia

Rady Ochrony Pracy (nr 25/X kad.)

29 sierpnia 2017 r.

Rada Ochrony Pracy, obradująca pod przewodnictwem posła **Janusza Śniadka (PiS)**, przewodniczącego Rady, zrealizowała następujący porządek dzienny:

– przyjęcie stanowiska Rady Ochrony Pracy w sprawie działań prewencyjnych Wyższego Urzędu Górniczego oraz Urzędu Dozoru Technicznego w zakresie poprawy stanu bezpieczeństwa,

– „Bezpieczeństwo publiczne w świetle przepisów dotyczących czasu pracy w ochronie zdrowia i transporcie" – materiał przygotowany przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej oraz Państwową Inspekcję Pracy,

– sprawy bieżące.

W posiedzeniu udział wzięli: **Dariusz Mińkowski** zastępca głównego inspektora pracy wraz ze współpracownikami, **Marek Cieszkiewicz** doradca Marszałka Sejmu, **Bożena Lenart** główny specjalista ds. legislacji w Departamencie Prawa Pracy Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, **Paweł Dubiński** główny specjalista w Departamencie Prawa Pracy MRPiPS.

W posiedzeniu udział wziął pracownik Kancelarii Sejmu **Ewa Mierosławska** – z sekretariatu Rady w Biurze Prawnym i Spraw Pracowniczych.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Szanowni Państwo, mam do zakomunikowania niesłychanie smutną, tragiczną wiadomość. W minioną niedzielę o godz. 10.00 w szpitalu w Bydgoszczy odszedł do Pana Roman Giedrojć – główny inspektor pracy. Uczcijmy Jego pamięć chwilą ciszy.

(Zebrani powstają z miejsc i oddają cześć pamięci zmarłego głównego inspektora pracy)

Wieczny odpoczynek racz Mu dać Panie.

Członkowie Rady Ochrony Pracy:

A światłość wiekuista niechaj Mu świeci.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Niech Pan przyjmie Go do swego królestwa.

Sądzę, że nikt z nas nie spodziewał się, że tak dramatycznym akcentem będziemy rozpoczynali dzisiejsze posiedzenie Rady Ochrony Pracy. Informuję, że w najbliższy piątek – 1 września – o godz. 13.00 w Katedrze Mariackiej w Słupsku odbędzie się msza pogrzebowa, a o godz. 14.45 na starym cmentarzu odbędzie się ostatnie pożegnanie zmarłego głównego inspektora pracy Romana Giedrojcia. Członkowie Rady, którzy będą chcieli uczestniczyć w uroczystościach pogrzebowych proszeni są o zgłoszenie do sekretariatu. Zorganizujemy transport z Warszawy do Słupska.

Otwieram posiedzenie Rady Ochrony Pracy. Witam pana Dariusza Mińkowskiego – zastępcę głównego inspektora pracy wraz ze współpracownikami, przedstawicieli Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej: panią Bożenę Lenart i pana Pawła Dubińskiego oraz doradcę Marszałka Sejmu pana Marka Cieszkiewicza. Witam członków Rady i zaproszonych gości.

Porządek dzienny posiedzenia obejmuje pkt 1 – przyjęcie stanowiska Rady Ochrony Pracy w sprawie działań prewencyjnych Wyższego Urzędu Górniczego oraz Urzędu

Dozoru Technicznego w zakresie poprawy stanu bezpieczeństwa, pkt 2 – „Bezpieczeństwo publiczne w świetle przepisów dotyczących czasu pracy w ochronie zdrowia i transporcie" – materiał przygotowany przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej oraz Państwową Inspekcję Pracy, pkt 3 – sprawy bieżące.

Czy są uwagi do porządku dziennego? Nie widzę zgłoszeń. Jeżeli nie usłyszę sprzeciwu, uznam, że Rada przyjęła porządek dzienny posiedzenia. Sprzeciwu nie słyszę. Stwierdzam, że Rada przyjęła porządek dzienny posiedzenia.

Przystępujemy do rozpatrzenia punktu pierwszego – przyjęcie stanowiska Rady Ochrony Pracy w sprawie działań prewencyjnych Wyższego Urzędu Górniczego oraz Urzędu Dozoru Technicznego w zakresie poprawy stanu bezpieczeństwa. Proszę panią prof. Danutę Koradecką o przedstawienie projektu stanowiska w tej sprawie.

Przewodnicząca Zespołu ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Środowisku Pracy ROP Danuta Koradecka:

Zespół ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Środowisku Pracy przedstawia projekt stanowiska w sprawie działań prewencyjnych Wyższego Urzędu Górniczego oraz Urzędu Dozoru Technicznego w zakresie poprawy stanu bezpieczeństwa w następującym brzmieniu: „Rada Ochrony Pracy na posiedzeniu 4 lipca 2017 r. wysłuchała informacji na temat działań prewencyjnych Wyższego Urzędu Górniczego oraz Urzędu Dozoru Technicznego w zakresie poprawy stanu bezpieczeństwa pracy.

Z informacji przedstawionej przez Wyższy Urząd Górniczy wynika, że w latach 2012–2016 wskaźniki wypadków przy pracy ogółem w górnictwie zmalały o niemal 13%, przy czym w firmach usługowych o ponad 38%. W tym samym okresie w górnictwie węgla kamiennego zmalały również o 40% wskaźniki wypadków śmiertelnych. W celu dalszej poprawy bezpieczeństwa i ochrony zdrowia górników organy nadzoru górniczego realizują działania prewencyjne zgodne z przyjętą „Strategią działania urzędów górniczych na lata 2015–2018". Przy ustalaniu kierunków tych działań wykorzystywane są opinie czterech komisji, powołanych przez prezesa Wyższego Urzędu Górniczego. Opinie tych komisji stanowiły między innymi podstawę wnioskowania o realizację projektu badawczego pn. „Poprawa bezpieczeństwa pracy w kopalniach", którego wyniki są obecnie analizowane w celu ich praktycznego zastosowania w zakładach górniczych. Realizując działania prewencyjne Wyższy Urząd Górniczy współpracuje z Narodowym Funduszem Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej, a także z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych i Fundacją „Bezpieczne Górnictwo im. Wacława Cybulskiego". Szczególną uwagę zwraca się przy tym na działania o charakterze szkoleniowym i promocyjnym.

Urząd Dozoru Technicznego prowadzi działania promujące bezpieczne zachowania osób obsługujących i użytkujących urządzenia techniczne oraz popularyzuje bezpieczeństwo techniczne wśród społeczeństwa, w tym wśród dzieci i młodzieży. W 2016 r. prowadzono kampanie o następującej tematyce: bezpieczna obsługa podestów ruchomych przejezdnych, którą objęto ok. 33 tys. osób, bezpieczna obsługa dźwigów budowlanych towarowo – osobowych, którą objęto ok. 88 tys. osób oraz bezpieczna eksploatacja butli LPG, którą objęto ok. 322 tys. osób. W tym samym roku akademia UDT przeprowadziła szkolenia na temat bezpieczeństwa urządzeń technicznych dla 17 179 osób, a także organizowała spotkania na temat bezpieczeństwa technicznego z uczniami szkół podstawowych oraz młodzieżą. W realizacji działań prewencyjnych Urząd Dozoru Technicznego współpracuje m.in. z Państwową Inspekcją Pracy, Centralnym Instytutem Ochrony Pracy – Państwowym Instytutem Badawczym, Ogólnopolskim Stowarzyszeniem Pracowników Służb BHP oraz Stowarzyszeniem Producentów Dźwigów.

Po wysłuchaniu przedstawionych informacji i dyskusji Rada stwierdza, że dalsza poprawa bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w górnictwie oraz w sektorach gospodarki objętych nadzorem WUG lub UDT wymaga wprowadzenia rozwiązań zapewniających odpowiednią jakość szkoleń w zakresie bhp oraz właściwe monitorowanie i ocenę czynników niebezpiecznych i szkodliwych w środowisku pracy. W szczególności konieczne jest:

1) zapewnienie, że szkolenia w zakresie bhp w zakładach górniczych będą prowadzone przez certyfikowane ośrodki szkoleniowe. Wskazane jest wykorzystywanie do szkoleń symulatorów urządzeń i związanych z nimi zagrożeń. Zwiększają one efektywność

szkolenia szczególnie osób młodych. W przypadku szkoleń internetowych niezbędne jest zapewnienie, że będą one zakończone egzaminem komisyjnym;

2) zapewnienie, że pomiary wszystkich czynników szkodliwych w środowisku pracy w zakładach górniczych będą wykonywane zgodnie z wymaganiami sformułowanymi w rozporządzeniu Ministra Zdrowia z 2 lutego 2011 r. w sprawie badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy, a w szczególności, że pomiary te będą wykonywane wyłącznie przez laboratoria spełniające wymagania tego rozporządzenia;

3) wprowadzenie do rozporządzenia Ministra Energii z 23 listopada 2016 r. w sprawie szczegółowych wymagań dotyczących prowadzenia ruchu podziemnych zakładów górniczych odpowiednich zmian w celu zapewnienia, że wartości najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń dla wszystkich czynników szkodliwych w środowisku pracy w zakładach górniczych (a więc również zapewniany przepisami prawa pracy poziom ochrony zdrowia górników) będą takie same jak w przypadku innych zakładów pracy i grup zawodowych;

4) wprowadzenie rozwiązań zapewniających, że kwalifikacje osób obsługujących i konserwujących urządzenia techniczne podlegające dozorowi technicznemu nie będą bezterminowe lecz będą sprawdzane i okresowo uaktualniane".

Do projektu stanowiska został dołączony rozdzielnik.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Dziękuję za przedstawienie projektu stanowiska. Czy są uwagi do proponowanego stanowiska? Nie widzę zgłoszeń.

Przystępujemy do głosowania. Kto jest za przyjęciem stanowiska w brzmieniu proponowanym przez Zespół ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Środowisku Pracy? (21) Kto jest przeciw? (0) Kto wstrzymał się od głosu? (0)

Stwierdzam, że Rada jednogłośnie przyjęła stanowisko w sprawie działań prewencyjnych Wyższego Urzędu Górniczego oraz Urzędu Dozoru Technicznego w zakresie poprawy stanu bezpieczeństwa.

Przystępujemy do rozpatrzenia punktu drugiego porządku dziennego – „Bezpieczeństwo publiczne w świetle przepisów dotyczących czasu pracy w ochronie zdrowia i transporcie". Materiał został przygotowany przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej oraz Państwową Inspekcję Pracy.

Jako pierwszemu udzielę głosu przedstawicielowi ministerstwa panu Pawłowi Dubińskiemu.

Główny specjalista w Departamencie Prawa Pracy Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej Paweł Dubiński:

Materiał na dzisiejsze posiedzenie został przygotowany przez Główny Inspektorat Pracy przy udziale Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Zatem proszę o przedstawienie materiału zastępcę głównego inspektora pracy pana Dariusza Mińkowskiego.

Zastępca głównego inspektora pracy Dariusz Mińkowski:

Za chwilę oddam głos panu dyrektorowi Jakubowi Chojnickiemu, który przedstawi materiał. Tytułem wstępu chciałbym zaznaczyć, że tematyka jest bardzo interesująca i bardzo trudna. Bowiem Inspekcja Pracy w ramach posiadanych kompetencji zajmuje się *stricte* zagadnieniami przedstawionymi w materiale, natomiast powiązanie tej problematyki z bezpieczeństwem publicznym z naszego poziomu jest bardzo trudne. Każdy, kto choć trochę zgłębił problematykę służby zdrowia czy transportu zarówno drogowego, jak i kolejowego ma świadomość, że naruszania czasu pracy – jeżeli będą miały charakter kompleksowy i zaplanowany przez pracodawców – będą wpływały na bezpieczeństwo publiczne. Nie dysponujemy jednak danymi statystycznymi w tym zakresie. Nie możemy zatem stwierdzić jak to się przekłada.

Od szeregu lat prowadzimy kontrole zarówno w sferze publicznej służby zdrowia, jak i w obszarze transportu. Wnioski są bardzo istotne. Nadal trzeba monitorować te

dziedziny. Cały czas stwierdzamy nieprawidłowości. Nie można stwierdzić, że następuje istotna poprawa. Środki prawne, które stosują inspektorzy pracy – a są to osoby wyspecjalizowane w tej problematyce, ponieważ zarówno kwestia służby zdrowia, jak i transportu kolejowego i drogowego wymaga specjalistycznej wiedzy, dlatego kontrole prowadzą inspektorzy posiadający stosowne uprawnienia, a w przypadku transportu – również oprzyrządowanie, bo chodzi o odczytywanie danych z tachografów – są skuteczne. Dysponujemy takimi instrumentami jak decyzje czy inne formy oddziaływania na pracodawców. Realizujemy również programy prewencyjne. Ale – niestety – w przypadku służby zdrowia pracodawcy jako główny powód naruszania i omijania przepisów podają głównie możliwości zatrudnienia. Natomiast w przypadku transportu chodzi przede wszystkim o wynik ekonomiczny i organizacyjny – zmieniające się godziny dostaw, rozkłady transportu, korki, drogi, które wpływają w sposób uciążliwy na czas dojazdu.

Generalnie tej sytuacji nie można wprost zdiagnozować. Myślę że dane, które przedstawi pan dyrektor będą ilustrowały obecną sytuację. Przekazuję głos panu dyrektorowi Chojnickiemu.

Wicedyrektor Departamentu Nadzoru i Kontroli Głównego Inspektoratu Pracy Jakub Chojnicki:

W tym smutnym dla naszego urzędu momencie będę miał możliwość przedstawienia członkom Rady sytuacji w zakresie przestrzegania przepisów dotyczących czasu pracy w ochronie zdrowia i transporcie. Przestrzeganie unormowań dotyczących czasu pracy jest ważnym elementem ochrony zdrowia pracujących. Czas pracy ma istotny wpływ na kondycję psychofizyczną pracownika, zaś badania naukowe wskazują, że realizacja uprawnień pracownika w zakresie czasu pracy i wypoczynku bezpośrednio wpływa na bezpieczeństwo zatrudnionych, a pośrednio wpływać może także na bezpieczeństwo współpracowników czy osób korzystających z pracy świadczonej przez pracownika (np. w ramach pomocy medycznej) czy osób trzecich (np. uczestników ruchu drogowego).

W prezentacji chciałbym przybliżyć państwu wyniki kontroli przestrzegania przepisów o czasie pracy w tych branżach, w których oddziaływanie dobrej kondycji pracownika na osoby trzecie ma szczególnie istotne i łatwo dostrzegalne przełożenie.

Przedstawiając stan przestrzegania przepisów o czasie pracy w podmiotach leczniczych skupię się na wynikach kontroli przeprowadzonych w 2015 r. W ubiegłym roku Państwowa Inspekcja Pracy przyjęła bowiem inny model prowadzenia kontroli, nie mający na celu dokonania kompleksowej bądź problemowej oceny stanu przestrzegania przepisów w wytypowanych podmiotach leczniczych, ale rozwiązywanie konkretnych, różnych problemów, zgłaszanych do Inspekcji przez pracowników i partnerów społecznych. Dlatego też dane statystyczne zgromadzone w 2016 r. nie pozwalają na zobiektywizowaną i pełną ocenę stanu przestrzegania przepisów o czasie pracy w całym sektorze opieki zdrowotnej.

W 2015 r. inspektorzy pracy przeprowadzili 226 kontroli w podmiotach wykonujących działalność leczniczą. Wśród skontrolowanych podmiotów 41% – to publiczne zakłady opieki zdrowotnej. Pozostałe stanowili przedsiębiorcy w rozumieniu przepisów ustawy o swobodzie działalności gospodarczej oraz podmioty utworzone przez fundacje i stowarzyszenia, a także kościoły i związki wyznaniowe.

W wyniku kontroli ujawniono – głównie w podmiotach wykonujących działalność w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne szpitalne i inne niż szpitalne – niezachowanie obowiązującej pracowników dobowej i tygodniowej normy czasu pracy. Kontrolujący ujawnili przypadki planowania pracy pracownikom medycznym (m.in. lekarzom, pielęgniarkom, położnym, ratownikom medycznym) w wymiarze przekraczającym dobowy wymiar czasu pracy w systemie, w którym dany pracownik świadczył pracę. Uchybienia polegały także na dwukrotnym wykonywaniu pracy w tej samej dobie pracowniczej przez personel medyczny, co skutkowało naruszeniem dobowych norm czasu pracy w ramach podstawowego systemu czasu pracy oraz zmianowej organizacji pracy. Ujawniono również przypadki świadczenia pracy z przekroczeniem normy dobowej w wyniku zobowiązywania pracowników (najczęściej pielęgniarek) do pozostawania

poza normalnymi godzinami pracy w gotowości do wykonywania pracy, podczas której wzywani byli do szpitala i świadczyli pracę (np. po 24 godziny w dobie pracowniczej).

W prawie 23% skontrolowanych podmiotów (15% w 2014 r.) pracodawcy nie zapewnili pracownikom medycznym odpoczynku dobowego, a w 11% – tygodniowego. Głównie dotyczyło to lekarzy, pielęgniarek, diagnostów laboratoryjnych. Ujawniono przypadki świadczenia pracy przez pracowników medycznych po 14, 16 godzin, a nawet 24 godziny w dobie pracowniczej bez wymaganego odpoczynku.

Stwierdzono również przypadki niezapewnienia pracownikom pełniącym dyżury medyczne co najmniej 11-godzinnego nieprzerwanego odpoczynku bezpośrednio po zakończeniu dyżuru. Kontrolujący ujawnili, że lekarze świadczyli pracę i pełnili dyżury medyczne nieprzerwanie przez 31 godzin 35 minut, 48 godzin, 55 godzin 35 minut, a nawet 79 godzin bez wymaganego odpoczynku. Naruszanie przepisów o odpoczynku dobowym występowało również w wyniku zobowiązywania lekarzy, diagnostów laboratoryjnych do pozostawania w gotowości do udzielania świadczeń zdrowotnych, w sytuacji kiedy to pracownicy świadczyli już pracę w danej dobie pracowniczej lub zobowiązywania lekarzy do pozostawania w gotowości do udzielania świadczeń zdrowotnych, w wymiarze wynoszącym 24 godziny.

Analogiczne naruszenia stwierdzano w odniesieniu do pracowników 29 szpitalnych oddziałów ratunkowych (SOR), które funkcjonowały jako komórki organizacyjne w kontrolowanych podmiotach, w tym w 22 publicznych. W 42% skontrolowanych SOR ujawniono nieprawidłowości w zatrudnianiu pracowników z zachowaniem obowiązującej ich normy dobowej czasu pracy. W 31% skontrolowanych SOR inspektorzy ujawnili nieprawidłowości związane z przestrzeganiem obowiązującej pracowników tygodniowej normy czasu pracy. Wynikało to z planowania i wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych, w tym w dni wolne od pracy oraz zatrudniania pracowników powyżej przeciętnie 5 dni w tygodniu w przyjętym okresie rozliczeniowym, a także w niedziele i święta.

W blisko 28% skontrolowanych SOR (w 2014 r. 48%) – w większości prowadzonych przez podmioty publiczne – pracodawcy nie zapewnili pracownikom (głównie pielęgniarkom, ratownikom medycznym) odpoczynku dobowego, a w ok. 11% – tygodniowego. Ujawniono przypadki świadczenia pracy przez ww. pracowników po 14 godzin, a nawet 24 godziny w dobie pracowniczej bez wymaganego odpoczynku. Naruszanie przepisów o odpoczynku dobowym występowało również w wyniku zobowiązywania pracowników do pozostawania w gotowości do udzielania świadczeń zdrowotnych w sytuacji, kiedy to pracownicy świadczyli już pracę w danej dobie, a także w przypadkach świadczenia pracy przez pielęgniarki i ratowników medycznych w ramach dwóch umów tj. umowy o pracę i umowy zlecenia.

Oceniając stan przestrzegania przepisów o czasie pracy w podmiotach leczniczych należy wziąć pod uwagę, że część personelu świadczy pracę na podstawie umów innych niż umowy o pracę, a w przypadku tego rodzaju kontraktów nie obowiązują kodeksowe normy czasu pracy. W wielu przypadkach umowy cywilnoprawne zawierane są w warunkach właściwych dla stosunku pracy.

Inspektorzy pracy skontrolowali 2718 umów cywilnoprawnych zawartych w 199 podmiotach leczniczych. Nieprawidłowości stwierdzono w blisko 17% skontrolowanych podmiotów (w 2014 r. odsetek ten wynosił 9%, a w 2013 r. 6%), w większości prowadzących działalność w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne szpitalne i inne niż szpitalne. Ujawnione uchybienia dotyczyły 195 zatrudnionych, przy czym z 67 osobami zawarto umowę cywilnoprawną zamiast umowy o pracę, pomimo istnienia warunków właściwych dla stosunku pracy. W pozostałych przypadkach pracodawcy zawierali umowy cywilnoprawne z własnymi pracownikami (najczęściej z lekarzami, pielęgniarkami) na świadczenie tej samej rodzajowo pracy, co określono w umowie o pracę. Praca wykonywana przez tych pracowników (poza normalnymi godzinami pracy na podstawie umowy cywilnoprawnej) była *de facto* kontynuowaniem zatrudnienia w godzinach nadliczbowych. Dla przykładu – niepubliczny podmiot leczniczy – prowadzący działalność w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne szpitalne – zawierał z zatrudnionymi pielęgniarkami umowy cywilnoprawne (umowy zlecenia) na pełnienie dodatkowych dyżurów pielęgniarskich. Obejmowały one zadania w pełni tożsame

z pracą wykonywaną w ramach stosunku pracy i stanowiły obejście przepisów o czasie pracy oraz wypłacie wynagrodzenia z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych.

Jak wcześniej wspomniałem, jedną z branż, w której odpowiednia dyspozycja psychofizyczna pracownika zdaje się mieć wpływ na bezpieczeństwo jego i osób trzecich jest branża transportowa. Państwowa Inspekcja Pracy prowadzi kontrole firm zajmujących się transportem drogowym w ramach „Krajowej Strategii Kontroli przepisów w zakresie czasu jazdy i czasu postoju, obowiązkowych przerw i czasu odpoczynku kierowców". Jest ona wypełnieniem dyspozycji zawartej w dyrektywie 2006/22/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 15 marca 2006 r. w sprawie minimalnych warunków wykonania rozporządzeń Rady (EWG) nr 3820/85 i 3821/85 dotyczących przepisów socjalnych odnoszących się do działalności w transporcie drogowym. Przypomnę, że została ona wdrożona w Polsce przepisami ustawy z dnia 19 września 2007 r. o zmianie ustawy o transporcie drogowym oraz o zmianie niektórych innych ustaw. Celem tych przepisów jest nie tylko zapewnienie odpowiednich warunków socjalnych kierowcom, ale także zagwarantowanie bezpieczeństwa w ruchu drogowym.

W firmach transportowych kluczową kwestią związaną z bezpieczeństwem pracy jest przestrzeganie przepisów dotyczących czasu jazdy, postoju, obowiązkowych przerw i czasu odpoczynku kierowców – co jest przedmiotem kontroli przeprowadzanych m.in. przez Inspekcję Pracy.

W latach 2015-2016 łącznie przeprowadzono 779 kontroli, które objęły 4159 kierowców i ponad 662 tys. dni pracy kierowców. Kontrole wykazały, że skala naruszeń przepisów o czasie pracy jest zróżnicowana. Zdarzały się przypadki prowadzenia pojazdów przez kierowców bez jakichkolwiek naruszeń, jak i sytuacje stale powtarzających się nieprawidłowości u konkretnych przewoźników. Wśród ujawnianych nieprawidłowości wymienić można niezapewnianie wymaganego odpoczynku, niezapewnianie przerw, a także przekraczanie limitów czasu prowadzenia pojazdu.

Kontroli podlegały również zagadnienia dotyczące czasu pracy kierowców wynikające z ustawy o czasie pracy kierowców. Stwierdzone problemy obejmowały głównie przestrzeganie przepisów dotyczących przeciętnie 48 godzinnego tygodniowego limitu czasu pracy (wraz z godzinami nadliczbowymi) w przyjętym okresie rozliczeniowym, pracy wykonywanej w porze nocnej czy prowadzenia ewidencji czasu pracy.

Występowanie niektórych naruszeń spowodowane jest w dużej mierze nieznajomością przepisów lub ich błędną interpretacją przez prowadzących usługi przewozowe. Jako przykład można wskazać nierealizowanie obowiązku odbierania przez pracodawcę oświadczenia od kierowcy o wymiarze zatrudnienia albo o niepozostawaniu w zatrudnieniu u innego pracodawcy oraz przeciętnej tygodniowej liczbie godzin wykonywanych przewozów drogowych lub innych czynności na innej podstawie niż stosunek pracy. Ten z pozoru jasny przepis budzi w praktyce pracodawców szereg wątpliwości:

– w jakim momencie odebrać oświadczenie i czy należy je aktualizować,

– czy wymiar zatrudnienia dotyczy wymiaru wynikającego z umowy o pracę u innego pracodawcy, czy faktycznej dziennej i tygodniowej liczby godzin pracy u innego pracodawcy,

– jaki okres powinien być podstawą do ustalenia przeciętnej tygodniowej liczby godzin wykonywania przewozów lub innych czynności na innej podstawie niż stosunek pracy oraz czy dotyczy to godzin planowanych, czy rzeczywiście wykonywanych.

W praktyce liczba godzin pracy może być zróżnicowana zarówno w poszczególnych dniach, jak i tygodniach, co uniemożliwia – bez porozumienia z innym pracodawcą zatrudniającym tego samego kierowcę – zaplanowanie czasu pracy zgodnie z przepisami tak, aby tygodniowy czas pracy kierowcy, łącznie z godzinami nadliczbowymi, nie przekraczał przeciętnie 48 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym. Należy też zaznaczyć, że o ile kierowcy wykonujący zadania przewozowe mają na uwadze nakazy i ograniczenia wynikające z unijnej dyrektywy, o tyle – najczęściej ze względu na brak wiedzy – nie stosują niektórych przepisów wynikających z ustawy o czasie pracy kierowców.

Państwowa Inspekcja Pracy prowadziła także – w 2013 r. i 2016 r. – kontrole przestrzegania przepisów o czasie pracy maszynistów kolejowych, które dodatkowo miały na celu próbę ustalenia faktycznego wymiaru czasu pracy tych pracowników, którzy

świadczyli pracę jako maszyniści w różnych podmiotach w ramach tzw. równoległego zatrudnienia. W 2016 r. kontrolami objęto 56 przewoźników z całej Polski, którzy zatrudniali maszynistów na podstawie umów o pracę. W 2013 r kontrole objęły 68 podmiotów. Materiał zgromadzony w trakcie kontroli wskazuje na istnienie uchybień w zakresie stosowania przepisów o czasie pracy w odniesieniu do maszynistów u prawie wszystkich przewoźników.

W przypadku maszynistów stwierdzone naruszenia wynikały w dużej mierze z nieprzestrzegania przepisów wewnątrzzakładowych, korzystniejszych niż regulacje kodeksowe, określających przykładowo:

– dobowy odpoczynek w wymiarze 12 godzin,
– definicję dnia wolnego rozumianego jako 24 godziny po zakończeniu doby pracowniczej,
– dopuszczalność pracy tylko w 2 kolejne niedziele, czy zakaz pracy w nocy w 2 kolejne dni.

Spośród ujawnionych nieprawidłowości zaniepokojenie budzi skala naruszeń dotyczących zapewnienia tygodniowego odpoczynku oraz zatrudniania pracowników ponad dopuszczalne limity godzin nadliczbowych przeciętnie w tygodniu, jak również problemy z realizacją innych uprawnień związanych z zapewnieniem pracownikom czasu wolnego w odpowiednim wymiarze i terminie.

Porównanie wyników kontroli prowadzonych w 2013 r. i 2016 r. wskazuje, że osiągnięto pewną poprawę w zakresie przestrzegania przepisów o czasie pracy w transporcie kolejowym. Odsetek pracodawców nierekompensujących lub nieprawidłowo rekompensujących pracę w godzinach nadliczbowych spadł o prawie 14% w przypadku godzin nadliczbowych wynikających z przekroczenia normy dobowej czasu pracy i o 11%w przypadku godzin nadliczbowych wynikających z przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy. Stwierdzono także mniej przypadków nieudzielania maszynistom określonego przepisami odpoczynku dobowego.

Jednakże, pomimo pewnej poprawy, stan przestrzegania przepisów o czasie pracy w kontrolowanych podmiotach w odniesieniu do maszynistów nadal nie jest zadowalający. Zaniepokojenie budzi blisko dwukrotny wzrost odsetka pracodawców naruszających przepisy o odpoczynku tygodniowym. Nadal istotnym problemem jest nieprawidłowe prowadzenie ewidencji czasu pracy. Odsetek przewoźników kolejowych, u których stwierdzono naruszenia przepisów w tym zakresie, w dalszym ciągu jest znaczący. Zaznaczyć jednak należy, że skala nieprawidłowości w tej grupie zawodowej jest niższa niż stwierdzana w zakładach różnych branż.

Jak już wspomniałem, dodatkowym celem omawianych kontroli było także uzyskanie informacji o faktycznym czasie pracy maszynistów zatrudnionych w jednym lub wielu podmiotach jednocześnie, w ramach różnych stosunków prawnych i sprawdzenie czy maszyniści – pracownicy w trakcie korzystania m.in. z odpoczynków dobowych, tygodniowych, urlopów świadczą pracę u innych przewoźników. Na podstawie danych z 2016 r. można było poczynić ustalenia co do faktycznego czasu świadczenia pracy 48 osób wykonujących pracę także w ramach dodatkowego zatrudnienia. W 2013 r. było 138 takich osób.

Porównanie wyników kontroli z 2013 r. i 2016 r. wskazuje na poprawę w zakresie korzystania przez maszynistów z odpoczynków dobowych pomiędzy zakończeniem pracy w jednym zakładzie a rozpoczęciem pracy u innego przewoźnika (bez względu na formę prawną zatrudnienia). W 2016 r. stwierdzono 53 przypadki świadczenia pracy w czasie korzystania z odpoczynku udzielonego przez pracodawcę. W 2013 r. ujawniono 528 takich zdarzeń.

Tylko jeden maszynista świadczył pracę w wymiarze 22,5 godziny w jednej dobie pracowniczej, tj. z 1,5 godzinną przerwą między zakończeniem pracy w jednym podmiocie i jej rozpoczęciem w kolejnym. Natomiast większość stwierdzonych przypadków dotyczyła niezachowania odpoczynku tygodniowego (35 godzin) pomiędzy zakończeniem pracy w jednym zakładzie, a rozpoczęciem pracy w innym podmiocie.

Posiadane przez PIP dane nie wskazują, aby ujawnione naruszenia w zakresie czasu pracy bądź wydłużenia faktycznego czasu pracy na skutek podjęcia równoległego zatrudnienia wpłynęły na poziom wypadkowości tej grupy zawodowej.

m.k.

W latach 2014-2016 w 389 wypadkach w sektorze transportowym, zbadanych przez inspektorów pracy, w tym 39 zbiorowych, poszkodowanych zostało 435 osób. Śmiertelnym wypadkom uległo 99 osób, z czego 64 stanowili kierowcy, a 115 odniosło ciężkie obrażenia. Około 6% poszkodowanych w wypadkach ogółem i w wypadkach ciężkich uległo wypadkowi w czasie pracy, będącym dla nich czasem ponadnormatywnym. W przypadku zdarzeń ze skutkiem śmiertelnym co 10 poszkodowany uległ wypadkowi w godzinach nadliczbowych.

W tym samym okresie w sekcji ochrony zdrowia wydarzyło się 95 wypadków, z których aż 58 (61%) to wypadki, w których poszkodowany został więcej niż jeden pracownik. Aż 165 osób (prawie 82%) z 202 poszkodowanych uległo wypadkom zbiorowym. Zaledwie 3 zdarzenia zbadane przez inspektorów pracy miały miejsce podczas świadczenia pracy przez pracowników w godzinach ponadnormatywnych, w tym jeden wypadek skutkował śmiercią poszkodowanego i jeden ciężkim uszkodzeniem ciała. Co piąty poszkodowany uległ wypadkowi w porze nocnej.

Dane będące w posiadaniu Państwowej Inspekcji Pracy pozwalają na identyfikację skali naruszeń przepisów o czasie pracy, nie dają jednakże podstaw do oceny, w jakim stopniu ujawniane nieprawidłowości mają wpływ na bezpieczeństwo osób trzecich, czy szerzej – bezpieczeństwo publiczne.

Wyniki systematycznych i dobrze ukierunkowanych działań kontrolnych wskazują, że stan przestrzegania przepisów o czasie pracy poprawia się, nadal jednak istnieją obszary, w których jest niezadowalający. Na podstawie danych statystycznych z kontroli czasu pracy nie można wnioskować o ścisłej korelacji między pracą w godzinach ponadnormatywnych a obniżeniem poziomu bezpieczeństwa pracowników i osób postronnych. Ponadto nie obrazują one skuteczności działań inspektorów pracy. Działania kontrolne skupiane są na podmiotach, w których ryzyko zaistnienia naruszeń jest największe, często nowopowstałych lub dotychczas niekontrolowanych. Nie bez znaczenia jest także dobra współpraca z partnerami społecznymi, ujawniającymi nie tylko newralgiczne obszary naruszeń, ale także stosowane przez poszczególnych pracodawców sposoby obchodzenia prawa oraz nietypowe środki dowodowe, jakimi może posłużyć się inspektor pracy. Współpraca ta jest szczególnie widoczna w podmiotach leczniczych. Sprzyja poprawie przestrzegania obowiązującego prawa.

Ponadto Państwowa Inspekcja Pracy już od wielu lat jako jedną z głównych przyczyn występowania naruszeń prawa pracy wskazuje problemy interpretacyjne i stopień skomplikowania przepisów dotyczących problematyki czasu pracy, jak również postuluje dokonanie zmian lub wprowadzenie nowych jednoznacznych przepisów dotyczących m. in. czasu pracy niektórych grup zawodowych np. maszynistów czy osób wykonujących zawody medyczne. W ocenie Inspekcji, niezbędne jest podjęcie dyskusji z udziałem partnerów społecznych nad kierunkami zmian.

Zastępca głównego inspektora pracy Dariusz Mińkowski:

Jeżeli państwo pozwolą, jeszcze jedna krótka refleksja. W swojej pracy zawodowej przez ponad 10 lat prowadziłem kontrole w służbie zdrowia. Zdarza się, że pewne zmiany legislacyjne podejmowane przez ustawodawcę na pewien czas poprawiają sytuację. Tak było z normami skróconego czasu pracy w zakładach RTG (związanych z radiologią), gdzie wcześniej była norma 5-godzinna, później została zrównana. Efekt jest. Jednak cały czas obserwujemy dążenie do omijania tych przepisów, zarówno z uwagi na brak dostępu do specjalistów i zapotrzebowanie rynku, z drugiej strony – efekt ekonomiczny (pracownicy starają się więcej zarobić). Tym niemniej każdy ruch legislacyjny na pewno poprawi stan przestrzegania przepisów o czasie pracy i pozwoli na pewien okres na przeciwdziałanie tym praktykom, szczególnie zatrudnianie przez kilku pracodawców tego samego pracownika. Zarówno pracodawcy, jak i Inspekcja zdają sobie sprawę, że chodzi o omijanie przepisów o czasie pracy. Jednak skuteczność inspektora pracy wymaga posiadania przez niego określonych uprawnień. Na chwilę obecną nie zawsze możemy powiedzieć wprost, że dane działanie jest celowe, że możemy mu przeciwdziałać. Staramy się wtedy zwalczać go prewencją. Ale to nie jest wystarczający środek. Na pewno skuteczny, ale

wymagane są zmiany legislacyjne, o których wspomniał pan dyrektor. A ich kierunek trzeba przemyśleć, bo służba zdrowia to bardzo delikatny temat.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Dziękuję przedstawicielom Państwowej Inspekcji Pracy.

Jedna uwaga techniczna. W trakcie interesującej prezentacji przedstawiono wykres, na podstawie którego pan dyrektor komentował czas pracy maszynistów. Zaprezentowano tam również inne zawody. Ale tego wykresu nie umieszczono w materiale przekazanym członkom Rady. Prosiłbym na przyszłość o zapewnienie pewnej zgodności prezentacji z materiałami, które otrzymujemy.

Czy przedstawiciele Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej chcieliby uzupełnić zaprezentowany materiał?

Główny specjalista ds. legislacji w Departamencie Prawa Pracy Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej Bożena Lenart:

Wnikliwie zapoznaliśmy się z materiałem przygotowanym przez Państwową Inspekcję Pracy. Muszę stwierdzić, że problematyka czasu pracy zarówno w służbie zdrowia, jak i transporcie wykracza poza kompetencje naszego resortu. Albowiem jest to problematyka regulowana przepisami ustaw szczególnych – ustawie o działalności leczniczej oraz ustawie o czasie pracy kierowców. Stąd ewentualne postulaty legislacyjne zmian w tych przepisach należałoby kierować odpowiednio do ministra zdrowia oraz ministra infrastruktury i budownictwa.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Ta uwaga będzie istotna dla Rady przy ustalaniu adresata ewentualnych postulatów. Otwieram dyskusję. Kto z państwa chciałby zabrać głos? Pan prof. Jan Wojtyła, proszę. Następnym mówcą będzie pan przewodniczący Janowski.

Członek Rady Ochrony Pracy Jan Wojtyła:

Tematyka czasu pracy w służbie zdrowia i transporcie – to nieco odrębne kwestie. Wrzucanie ich do jednego worka nie jest najlepszym pomysłem. Jeśli chodzi o czas pracy w służbie zdrowia, można przypomnieć znaną anegdotę o badaniu czasu pracy lekarza, który – jak okazało się – pracował 26 godzin na dobę. Gdy zapytano jak to robi, odpowiedział, że wstaje dwie godziny wcześniej. Ten dowcip z dawnych czasów do dziś jest aktualny.

Istnieje kilka bardzo poważnych zagrożeń. Po pierwsze – ucieczka. W swoim czasie była taka – pożal się Boże – reforma służby zdrowia, kiedy w szerokim zakresie dopuszczono do samozatrudnienia. To wymyka się wszelkiej kontroli. Lekarz, który normalnie pracuje, tak jak pracował, pracuje teraz jako przedsiębiorca. Operacji dokonuje nie chirurg tylko przedsiębiorca, który realizuje swoje aktywności. Pielęgniarki pracujące na umowach zlecenia. W tym przypadku można bardzo łatwo obniżyć liczbę godzin nadliczbowych, bo przechodzi się na umowy zlecenia. Tu tkwi zasadnicza kwestia. W ramach umów zleceń można wypłacać niższe wynagrodzenie. I co jest najbardziej ryzykowne i niebezpieczne – mianowicie jeżeli ktoś świadczy pracę i popełni błąd w sztuce wykonywania zawodu jako lekarz – to odpowiedzialność ponosi społeczny zakład służby zdrowia, natomiast gdy występuje jako przedsiębiorca, ponosi odpowiedzialność całym majątkiem teraźniejszym i przyszłym. To był taki chytry wybieg, żeby uciec od odpowiedzialności.

Pielęgniarka pracująca w ramach samozatrudnienia jest wyłączona z wielu świadczeń socjalnych, macierzyńskich i innych. To przecież było zupełnie dramatyczne. Stąd sprawa czasu pracy. Ktoś kończy pracę jako zatrudniony na podstawie umowy o pracę, zaczyna pracować na podstawie umowy zlecenia. To właściwie jest poza obszarem kontroli formalnej. Myślę że to są kwestie, które decydują o zjawiskach, które obserwujemy. Mamy duży deficyt lekarzy, zatem w związku z tym szuka się takich protez. Stąd ten czas pracy i później w prywatnych, niepublicznych zakładach służby zdrowia. Nikt tego nie sumuje. A to ogromne zagrożenia. To życie i zdrowie.

Przyznam, że gdybym przygotowywał ten materiał, byłbym zdecydowanie bardziej krytyczny. W danych statystycznych sytuacja może przedstawiać się zupełnie dobrze.

Zwracam uwagę na kwestię wypadków przy pracy lekarzy. W prezentowanym materiale wypadło to dość skromnie. Ale ileż mamy przypadków zakażenia wirusem zapalenia wątroby typu C? Statystyki tego nie wykazują. Muszę powiedzieć, że skala problemów jest ogromna. Jeżeli chodzi o służbę zdrowia, to wymagałoby odrębnej debaty z daleko idącymi wnioskami dotyczącymi naprawy dramatycznych błędów popełnionych w niedawnej przeszłości.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Zbigniew Janowski:

Z materiału przedłożonego przez Państwową Inspekcję Pracy, a także z kontroli w podmiotach leczniczych wynika, że bardzo często w tych jednostkach nie są przestrzegane przepisy o czasie pracy. Za szczególnie niepokojący należy uznać fakt podejmowania prób omijania przepisów o czasie pracy przez wspomniane tutaj kontrakty, umowy zlecenia, zatrudnianie na kilka umów. Są różne sposoby, żeby pracownik dłużej pracował, a nie miał uprawnień wynikających z umowy o pracę.

Nie trzeba chyba przypominać, że wydłużanie czasu pracy powoduje wzrost ryzyka zagrożeń wypadkami, ale w przypadku służby zdrowia zagrożony jest nie tylko pracownik, ale także osoby, które korzystają z usług leczniczych. Przedłużenie norm czasu pracy powoduje zmęczenie, spowolnienie reakcji, zatem zagrożenie jest duże. Inspekcja Pracy zwraca uwagę na zmianę przepisów prawa tak, aby nie było możliwości zatrudniania pracownika w jednym zakładzie na podstawie różnych form zatrudnienia. Obecnie obowiązujący przepis daje takie możliwości. Gdyby podmioty lecznicze prawidłowo działały, nie postępowałyby tak. Służba zdrowia jest zagrożona przekroczeniem norm czasu pracy. Jedna lekarka zmarła w czasie dyżuru po 96 godzinach pracy. To drastyczny przykład.

Jeżeli chodzi o kontrolę firm transportowych, sytuacja jest podobna w transporcie drogowym i kolejowym. Tutaj także należy ciągle monitorować czas pracy, czas jazdy, czas postoju, obowiązkowe przerwy, obowiązkowy czas odpoczynku kierowcy. Należałoby zastanowić się, czy nie powinno się zakazać uzależniania systemu wynagradzania od liczby przejechanych kilometrów i od ilości przewiezionego ładunku. Powoduje to chęć wydłużania czasu pracy, a także przeładowania samochodów. Stwarza również zagrożenia.

Niedawno na posiedzeniu Rady rozmawialiśmy o pracy na kolei. W pracy maszynistów właściwe gospodarowanie czasem pracy w skali dnia, tygodnia czy roku, a także czas wolny ma niezmiernie ważne znaczenie nie tylko dla nich samych, ale też dla osób postronnych – pasażerów i innych. Często obserwujemy różne wypadki z udziałem pociągów.

Inspekcja Pracy stwierdza, że brakuje analiz, które pokazywałyby społeczne skutki wypadków przy pracy w omawianych sekcjach. PIP nie prowadzi takich analiz. Myślę że powinniśmy zastanowić się, kto powinien to oceniać. Jak było powiedziane, skutki później spadają na społeczeństwo, na państwo, bo ktoś musi za to zapłacić. Trzeba też wskazać na działania Inspekcji Pracy na rzecz poprawy warunków i bezpieczeństwa pracy w tych dwóch działach, szczególnie w transporcie drogowym i kolejowym. Działania prewencyjne prowadzone przez PIP mają taki cel – m.in. program „Czas pracy a wypadki drogowe", poradniki „Codzienna lista kontrolna dotycząca prowadzenia pojazdów w pracy", „Czas pracy kierowców", a także różne audycje radiowe i telewizyjne oraz artykuły prasowe. Miejmy nadzieję, że wypadków będzie znacznie mniej.

Członek Rady Ochrony Pracy Bogusław Motowidełko:

Podjęta w ubiegłym roku dyskusja obecnie osiągnęła półfinał, przynajmniej jeżeli chodzi o służbę zdrowia. Uzyskaliśmy dane statystyczne obrazujące skalę problemu. Mówię o służbie zdrowia, bo w zeszłym roku też tę sprawę poruszałem. Wskazywałem kilka miejsc, w których odnotowano patologie. Są one wspierane przez podmioty współodpowiedzialne za jednostki służby zdrowia, czyli samorządy. Traktują je z przymrużeniem oka.

Zwracam uwagę, że problem zaczyna się przenosić w inne miejsce. Wydawałoby się, że obecnie obowiązujące przepisy są czytelne. Umowa o pracę, umowa cywilnoprawna zawarta między podmiotem lub podmiotami a szpitalem albo publiczną jednostką służby zdrowia. To wszystko jest czytelne. Inspektorzy pracy w większości przypadków jednoznacznie stwierdzają, że zawieranie umów cywilnoprawnych zamiast umów o pracę jest naruszeniem prawa. Dochodzi do zwolnień pielęgniarek i ratowników medycznych oraz

jednocześnie ponownie ponownego ich zatrudniania na umowach cywilnoprawnych pod presją. Przez przynajmniej ostatnich kilka lat. Obecnie może sytuacja nieco zmieniła się, bo nie ma już takiej presji. Jednak gdy zajrzymy do mniejszych miejscowości, tam nadal ta sytuacja występuje. Presja jest na tyle skuteczna, że wspomniani pracownicy ulegają jej.

Inspektorzy pracy wskazują konkretne przykłady łamania przepisów prawa pracy. Trzeba zwrócić uwagę na interpretację przepisów prawa pracy przez sądy pracy. Chciałbym zaznaczyć, że sądy interpretują tego rodzaju zdarzenia. Uważam, że stanowisko Rady powinno być również skierowane do Ministerstwa Sprawiedliwości. Chodzi o jednolitą interpretację przepisów prawa pracy dotyczących czasu pracy. Każdy sędzia – nie wnikam dalej w szczegóły – interpretuje przepisy w zależności od tego z kim i jak należałoby dalej prowadzić publiczną jednostkę ochrony zdrowia w danej miejscowości. Zastanawiające jest całkowite znieczulenie samorządów na to, co wyprawiają dyrektorzy w jednostkach służby zdrowia. Pojawia się pytanie – na ile współdziałają razem w podejmowaniu decyzji?

Członek Rady Ochrony Pracy Michał Chałoński:

W zasadzie to, co chciałem powiedzieć poruszyli już moi przedmówcy. Chciałbym tylko zwrócić uwagę, że szczególnie w przypadku służby zdrowia musimy pamiętać również o misji tego zawodu, a nie tylko o ekonomii czy realizacji prawa. Oczywiście, misja nie może polegać na tym, że nie będą realizowane obowiązujące przepisy. Ta misja – niestety – ginie. Chociażby to, co powiedział mój przedmówca przeczy wyobrażeniom o tym skądinąd bardzo ważnym i wzniosłym zawodzie. Ale z drugiej strony – czy można pisać prawo pod jakiegoś cwaniaka czy – nie chcę użyć tego słowa – złodzieja? Musimy jakoś – nie wiem jak – zacząć sobie z tym radzić. Nie chcę więcej mówić na ten temat, bo w zasadzie wszyscy o tym wiedzą.

Członek Rady Ochrony Pracy Andrzej Paszkiewicz:

Sprawy dotyczące bhp w służbie zdrowia i transporcie drogowym i kolejowym były już omawiane przez Radę. Przyjęliśmy stanowiska w tych sprawach. Proponowałbym, aby opracowując stanowisko z dzisiejszego posiedzenia na podstawie zaprezentowanych materiałów, sięgnąć do poprzednich stanowisk, aby przekonać się na ile ówczesne propozycje zostały zrealizowane.

Sekretarz Rady Ochrony Pracy Maria Zuba:

Doszliśmy do momentu, kiedy zadajemy sobie pytanie, które powinno być zadane w czasie, gdy dokonywaliśmy – mam na myśli Sejm – zmiany w systemie zarządzania służbą zdrowia, bo do tego tematu chcę się szczególnie odnieść. Obecnie, kiedy mówimy nie ma służby zdrowia, mówimy wyraźnie, że jest opieka medyczna. Ale jednocześnie mówimy, że obowiązują zasady bhp, że trzeba ich przestrzegać. Kiedy wprowadzana była zmiana w systemie, kiedy wprowadzaliśmy kontrakty nie zadawaliśmy sobie tych pytań.

Ten temat bardzo często powraca w moim biurze poselskim. Coraz częściej słyszę zarówno od pacjentów, jak i od lekarzy, że zarówno w podstawowej, jak i w specjalistycznej opiece medycznej należy odejść od kontraktów. Nie może być tak, że lekarz ustali sobie, że przyjmuje 5 pacjentów, danego dnia wykona kontrakt i odsyła pacjenta do szpitala. A tam tworzy się zator. A tam nawet ten sam lekarz pełni dyżur i łamie prawo. Kiedy dyskutowaliśmy nad kontraktami, już wtedy pojawiła się obawa, że tak to będzie wyglądało. Dlatego wnioski, które płyną zarówno od przedstawicieli Państwowej Inspekcji Pracy, jak i od lekarzy, którzy są przede wszystkim pracownikami szpitali, ale również wykonujących usługi medyczne w zakresie specjalistycznym, powinny być uznane. Zmiany w tym obszarze wymagają zmian w systemie zarządzania.

Powinniśmy jasno określić czas pracy. Jeżeli to będzie umowa o pracę, jeżeli pracownik w specjalistycznej opiece medycznej będzie miał za tę umowę płacone, nie będą tworzyły się zatory w szpitalach. To opinia ludzi, z którymi spotykam się na co dzień. To wynika również z prezentowanego materiału.

Członek Rady Ochrony Pracy Renata Górna:

Chciałabym odnieść się do trzech kwestii dotyczących nieprawidłowości w systemie ochrony zdrowia. Częściowo będę kontynuowała myśl pana dr Paszkiewicza. Zajrzałam do naszej pracy sprzed 5 lat – Rada Ochrony Pracy podjęła temat przestrzegania prawa pracy i bhp w ochronie zdrowia w 2012 r. Przyjęliśmy 3 bardzo konstruktywne wnioski. Wydaje się, że warto byłoby je obecnie powtórzyć. Przed 5 laty nasza konstatacja była taka, że naruszenie czasu pracy jest alarmujące. Wszystkie elementy, którą zawarte w dzisiejszym sprawozdaniu i stan w 2017 r. jest wręcz analogiczny, jeśli nie gorszy zarówno jeśli chodzi o przekroczenia dobowe, tygodniowe czy dwukrotne wykonywanie pracy w tej samej dobie pracowniczej itp.

Pięć lat temu Rada mówiła o zmianie przepisów, potrzebie zmian systemowych, ale również o przyczynach. Doszliśmy wówczas do wniosku, że główną przyczyną jest niedobór kadry medycznej. Stąd konieczność zaapelowania do ministra zdrowia o systemowe podejście do kwestii zwiększenia wykwalifikowanych kadr medycznych, wzrostu liczby miejsc na studiach oraz podejmowania działań o charakterze długofalowym i systemowym.

Dyskutowaliśmy o tych sprawach również na posiedzeniach Rady Dialogu Społecznego. Z przykrością muszę stwierdzić, że ten wniosek nie został zrealizowany. Resort zdrowia w ciągu 5 lat nie podjął żadnych działań długofalowych. Proponuję, aby powtórzyć naszą rekomendację o przedstawienie przez ministra zdrowia planu działań długofalowych, odbudowania polityki kadrowej, eliminacji luki w przypadku kadry pielęgniarskiej, która niebawem dotknie również lekarzy i innych zawodów medycznych.

Druga kwestia, która nie została wyeksponowana w materiale Inspekcji Pracy, dotyczy wypadkowości w ochronie zdrowia. Chodzi o dyrektywę w sprawie zranień ostrymi narzędziami w ochronie zdrowia i rozporządzenie, które ją wdraża. To też problem – moim zdaniem – niedostatecznego monitorowania tych wypadków przy pracy. Zgodnie z rozporządzeniem wdrażającym wspomnianą dyrektywę w 2013 r., każde ukłucie i zranienie ostrym narzędziem wymaga nie tylko rejestrowania, ale także ustalenia okoliczności i przyczyn zdarzenia. Mam pytanie do Inspekcji Pracy – na ile inspektorzy w trakcie działań kontrolnych zwracają uwagę na ten problem w szpitalach, czy są naruszenia, czy pracodawcy prowadzą taki rejestr?

Jest wiele poradników. Od 2013 r. było prowadzonych wiele działań edukacyjnych, prewencyjnych, ponieważ pojawiły się problemy jak interpretować te zranienia i czy one rzeczywiście mają znamiona wypadku. Zwróciłabym uwagę na ten problem. To, że mamy tak mało wypadków w ochronie zdrowia, co zostało wyeksponowane w materiale, które jak wiemy wynikają z poślizgnięć i innych przyczyn, nie dotyka problemu zranień ostrymi narzędziami. To wierzchołek góry lodowej, który w szpitalach jest wielkim problemem, bo on też wpływa na zakażania wirusowe i inne, o których mówili przedmówcy.

Z zainteresowaniem przeczytałam w materiale, że w 2016 r. resort zdrowia podjął działania nad uregulowaniem czasu pracy osób wykonujących zawód medyczny nie pozostających w stosunku pracy. Z materiału wynika, że te działania zostały zaniechane. Zatem trzeci mój wniosek jest taki, aby Rada zwróciła się do ministra zdrowia z pytaniem na jakim etapie są te prace? dlaczego zostały zaniechane? Wydaje się, że ten projekt ustawy częściowo uregulowałby problem czasu pracy przynajmniej osób zatrudnionych na umowach cywilnoprawnych.

Członek Rady Ochrony Pracy Stanisław Stolorz:

W przedłożonym materiale bezpieczeństwo na kolei było szczególnie podkreślane. Przez ostatni rok wielokrotnie pochylaliśmy się nad tym problemem. Wnioski Rady – niestety – nie zostały zrealizowane.

Na dzisiejsze posiedzenie przygotowałem obszerny referat. Chciałem powtórzyć to, co kiedyś powiedziałem na posiedzeniach Rady, ale nie chciałbym zabierać czasu członkom Rady przypominaniem wszystkich mankamentów i bolączek. Nie będę mówił o niedoborze kadr, luce pokoleniowej, odpoczynku, czasie pracy. To wszystko powinno być uregulowane. Nadal nie ma ustawy o czasie pracy na kolei. To bolączka. Dotyczy nie

tylko maszynistów, ale również innych 17 zawodów, bezpośrednio związanych z ruchem pociągów. Zagrożone jest nie tylko życie tych pracowników, ale również pasażerów.

Ta sprawa wymaga jak najszybszego uregulowania. Państwowa Inspekcja Pracy przedstawiła dane mówiące o pewnej poprawie. Zwracam jednak uwagę na prywatnych przewoźników. W grupie PKP kwestia czasu pracy jest uregulowana zakładowymi układami zbiorowymi pracy i innymi przepisami. Natomiast prywatni przewoźnicy nie chcą przyjąć tych rozwiązań ze względu na koszty. Niektóre przedsiębiorstwa stosują *dumping*. Tańsze koszty pracownika wpływają na cenę produktu końcowego. Walczymy z tym zjawiskiem. W świadomości społecznej problem pojawia się wtedy, gdy dojdzie do katastrofy. Wtedy mówimy o maszyniście, czasie pracy. Jednak katastrofa jest przecież wynikiem zaniedbań w tym zakresie.

Nie będę mówił o wynikach kontroli Państwowej Inspekcji Pracy oraz Urzędu Transportu Kolejowego. Dziękuję obu instytucjom za ich działania kontrolno-nadzorcze. Należy jednak – powtarzam – uchwalić ustawę o czasie pracy na kolei. Postulujemy o to od roku. Ośmielam się stwierdzić, że kwestia bezpieczeństwa na kolei jest trochę zaniedbana. A powinna być może nie priorytetem, ale jednym z bardzo ważnych elementów. Bo nie chodzi tylko – jak powiedziałem wcześniej – o bezpieczeństwo kolejarzy, ale także o bezpieczeństwo pasażerów. Stąd konieczność uchwalenia ustawy o czasie pracy na kolei. Będę prosił Radę o rekomendację. Sporządziliśmy opracowanie – prześlę je Radzie – dotyczące założeń do ustawy o czasie pracy na kolei. Myślę, że jak wszyscy pochylimy się na tą kwestią, to projekt ustawy szybko zostanie przygotowany.

Każdy z dzisiaj poruszonych tematów powinien być przedmiotem odrębnego posiedzenia Rady. Trzeba oddzielić transport drogowy i kolejowy. To różne – dość obszerne – zagadnienia. Gdy rozmawialiśmy kiedyś tylko o transporcie samochodowym, było bardzo dużo uwag Policji i Inspekcji Transportu Drogowego. Prezentowano też wyniki badań.

Uważam, że wszystkie badania powinny nam udostępnione Radzie. Powinniśmy kompleksowo rozwiązywać problemy. Stanowisko Rady powinno wpływać na urzędy państwowe. Dzisiaj „odfajkowaliśmy” temat.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Mam nadzieję, że postulaty, które zasygnalizował pan Stolorz znajdą się w naszym stanowisku przygotowanym na kolejne posiedzenie.

Proszę o zabranie głosu panią prof. Danutę Koradecką.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Danuta Koradecka:

Ważne jest, żeby Inspekcja Pracy i Rada Ochrony Pracy współpracowały z ośrodkami władzy, w których tworzą się nowe akty prawne. Bo w przeciwnym przypadku będziemy tylko wymieniać niedostatki i braki, a sami przecież nie stanowimy prawa.

Chciałabym wrócić do wykresu, którego nie było w przekazanym materiale i prosić o wyjaśnienie. Grupa zawodowa, którą dzisiaj zajmujemy się to maszyniści oznaczeni brązową linią, w 2013 r. – linią przerywaną, w 2016 r. – ciągłą. Natomiast inne branże oznaczone są kolorem fioletowym i żółtym. Co kryje się pod innymi branżami, w których sytuacja jest gorsza i występuje większa liczba nieprawidłowości? Z wykresu widać, że sytuacja w transporcie nie jest najgorsza.

Zastępca głównego inspektora pracy Dariusz Mińkowski:

Obserwując ten wykres – w tej chwili – mogę domyślać się, że bazujemy na danych, które przedstawiał również pan minister Giedrojć w czasie sprawozdania za poprzednie lata, czyli danych ogólnych. Chodzi m.in. o handel i przemysł.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Danuta Koradecka:

Zatem w świetle danych ogólnych, transport nie jest najbardziej upośledzonym obszarem w zakresie naruszenia czasu pracy. Albo przez nieprawidłowości rozumiemy jeszcze inne wykroczenia poza czasem pracy. Może nie rozwijajmy tego w tej chwili. Jednak prosilibyśmy o wyjaśnienie – czego dotyczą krzywe powyżej? Wynikałoby, że branże, które są przedmiotem naszych dzisiejszych rozważań nie są wcale najgorsze. A mamy poczucie, że takie są.

Po drugie – w pierwszym akapicie podsumowania czytamy: „Osiągnięcie wymaganego poziomu bezpieczeństwa, oprócz realizacji przepisów bhp, wymaga stosowania ograniczeń wynikających z innych przepisów prawa pracy, w tym dotyczących czasu pracy". Zwracam uwagę, że czas pracy jest także elementem bezpieczeństwa i higieny pracy, co jest udowadniane na wcześniejszych stronach. Bo on wpływa na zagrożenia, wypadki, obciążenia, pomyłki itp. Myślę że w Rada powinna traktować czas pracy jako jeden z elementów zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy, ponieważ jego nieprzestrzeganie prowadzi do wypadków czy chorób.

Jednak większy problemem, o którym warto by powiedzieć na kolejnym posiedzeniu, dotyczy ubytku zdrowia. Wiarygodne międzynarodowe badania potwierdzają, że praca powyżej 8 godzin dziennie powoduje zachorowania głównie z grupy nowotworów. Nie tylko choroby układu krążenia, które wiążą się z tym, ale właśnie prawdopodobieństwo chorób nowotworowych i to określonych nowotworów w przypadku kobiet i mężczyzn. W związku z tym stan zdrowia tej populacji zarówno transportowców, jak i służby zdrowia powinien także być jednym z elementów oceny, ponieważ wtedy otrzymujemy holistyczny obraz, bowiem *de facto* nam zależy przecież na tych pracownikach, nie tylko na przestrzeganiu przepisów, żeby żyli jak najdłużej i świadczyli swoje usługi. To sprawa, która na pewno powinna stanąć kiedyś na naszych obradach, może w planie stanu zdrowia poszczególnych populacji zawodowych.

Poprzednie stanowiska Rady zawierają wnioski, które moglibyśmy obecnie powtórzyć. Zmiany są niewielkie. Nie można powiedzieć, że nasze postulaty zostały spełnione. Jednak patrząc z boku to jednak źródło – i o tym przedmówcy wspominali, ale chciałabym bardzo wyraźnie powiedzieć – problemów tych dwóch zawodach polega na niedostatku pracowników. Myślę przede wszystkim o służbie zdrowia. Dlatego że ten ubytek, to właściwie krwotok, jaki przechodzi nasze społeczeństwo, to utrata wykształconych lekarzy. To wysoce niepokojące zjawisko. To równia pochyła. Fakt, że o tym już wszyscy mówią i piszą nie oznacza, że możemy pogodzić się z tym.

Zwiększenie liczby miejsc na uczelniach nie rozwiązuje problemu, bo oni będą porównywali swoją płacę w Polsce z płacą, którą mogą mieć zagranicą. Dlatego właściwe wydaje się podniesienie wynagrodzeń i stworzenie warunków dla młodej kadry rezydentów, bo starsi już raczej nie wyjadą. Zbyt wiele wiąże ich z krajem. Jednak młodzi nie mają żadnych zobowiązań. Jeszcze nie kupili mieszkania i nie założyli rodziny. Drastyczne ograniczenie miejsc pracy dla rezydentów w szpitalach jest po prostu nie do zaakceptowania. Studia są długie, prawie 6-letnie, licząc jeszcze staże, specjalizacje, to rzeczywiście przy wynagrodzeniu, które otrzymują jest niemożliwe, żeby swoją przyszłość wiązali ze służbą zdrowia w Polsce.

Jeżeli nie rozwiążemy tego problemu, będziemy spotykać się co 2 lat i mówić, że czas pracy jest wydłużony, bo mniejszą liczbą próbujemy obsłużyć potrzeby społeczne. Dlatego działania w stosunku do ministra zdrowia oraz prośba o program i plan uratowania sytuacji leży w interesie może nie naszym, ale na pewno naszych dzieci. Myślę że to jeden z wniosków, który trzeba bardzo wyraźnie postawić w stanowisku, ale także w pracach Sejmu, Senatu, bo inaczej będziemy mówili powierzchownie o tych kwestiach.

Swego czasu gościliśmy na posiedzeniu pana Leszka Miętka – prezydenta Związku Zawodowego Maszynistów Kolejowych w Polsce, który stwierdził, że liczba maszynistów jest wystarczająca. W tym przypadku nie ma problemu braku kadry. Problemem jest organizacja pracy. Natomiast jeśli chodzi o kierowców, warto by zastanowić się, jaki wpływ na warunki pracy i czas pracy będzie miała dyrektywa o delegowaniu pracowników, którą musimy wdrożyć. Ta kwestia powinna być przedmiotem analizy.

Chciałabym jeszcze poruszyć problem współpracy Państwowej Inspekcji Pracy z innymi podmiotami w tym zakresie. PIP – jak zwykle – profesjonalnie przeprowadziła kontrole. Ale trzeba by również pokazać jej relacje z np. z Ministerstwem Zdrowia czy Ministerstwem Infrastruktury i Budownictwa, Inspekcją Transportu Drogowego i innymi podmiotami. Interesujące byłoby porównanie obrazu sytuacji jaki wyłania się z materiału Inspekcji Pracy i np. Inspekcji Transportu Drogowego. Sądzę, że Inspekcja Pracy jest wyjątkową inspekcją…

m.k.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Jesteśmy świadomi jej doniosłości.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Danuta Koradecka:

W związku z tym powinna w jakiś sposób koordynować inne inspekcje w tym zakresie, pozyskiwać dane i wzajemnie na siebie wpływać.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Czy ktoś z państwa chciałby jeszcze zabrać głos? Nie widzę zgłoszeń. Lista mówców została wyczerpana.

Przed poproszeniem przedstawicieli Inspekcji Pracy o odniesienie się do dyskusji, chciałbym podkreślić, że dla mnie i chyba wszystkich członków Rady nie ulega wątpliwości, że kwestie czasu pracy w usługach publicznych – w transporcie i służbie zdrowia – mają wpływ – jak w żadnej innej branży – na bezpieczeństwo publiczne, zdrowie nas wszystkich, bezpieczeństwo w środkach transportu, również lotniczego, nie tylko kolejowego i drogowego.

Z pewnym niedosytem przeglądałem podsumowanie. Zawiera ono pewne kierunkowe sugestie. Czy nie należałoby ich sformułować jako wnioski legislacyjne – wnioski *de lege ferenda*, jak to często czyni Najwyższa Izba Kontroli? Wydaje mi się, że powinniśmy przyjąć taki kierunek myślenia, także w naszym stanowisku, w którym będziemy adresować pewne postulaty do właściwych ministerstw.

Proszę o odniesienie się do głosów w dyskusji.

Zastępca głównego inspektora pracy Dariusz Mińkowski:

Zapisywałem poszczególne zagadnienia. Część wykresów była we wcześniejszym materiale. Postaram się, żeby to się nie powtórzyło. Uzupełnimy ten materiał.

Być może połączenie służby zdrowia z transportem nie jest takie naturalne, ale właśnie komplikacje w tych obszarach w przełożeniu na bezpieczeństwo publiczne i pewne nasze doświadczenia związane ze szczegółowymi kontrolami, które prowadzimy od lat spowodowało, że przyjęliśmy taki kierunek ze szczególnym wskazaniem na czas pracy. Zgadzam się w zupełności, że czas pracy jest elementem bezpieczeństwa i higieny pracy. Chciałbym zwrócić uwagę na nasze doświadczenia z 2001 r. i 2002 r., gdy zaczynaliśmy kontrole. Na przykład w służbie zdrowia przeprowadzaliśmy kompleksowe duże wielkie kontrole, angażowaliśmy bardzo dużo środków. Potem okazywało się, że występują tam bardzo różne – nie chcę wnikać w szczegóły, żeby nie przeciągać swojej wypowiedzi – komplikacje prawne i techniczne. W efekcie część tych środków była trudna do egzekucji. Wskazywano na problemy ekonomiczne. To szczególna branża, zwłaszcza służba zdrowia. Musimy to uwzględniać.

Dlatego przyjęliśmy – o czym mówił kolega – kierunek działania polegający na reagowaniu na konkretne nieprawidłowości. W obecnym stanie prawnym główną nieprawidłowością jest właśnie czas pracy. Być może powinniśmy sformułować wniosek legislacyjny. Jednak bazując na współpracy, naszym udziale jako obserwatora z możliwością zabrania głosu na posiedzeniu Rady Dialogu Społecznego, mamy świadomość, że sam wniosek ze strony Inspekcji Pracy, która formalnoprawnie nie ma takich uprawnień jest dość trudny. Oczywiście, wnioski kierunkowe jak najbardziej możemy przyjmować. To słuszna uwaga.

Z prezentowanego wykresu wynika, że – jak słusznie zauważyła pani prof. Koradecka – transport nie jest najgorszą branżą, ale ma przełożenie na ludzi niezwiązanych z procesem pracy, a którymi w pewien sposób się zajmujemy. Bowiem wydając środki prawne ukierunkowane na pracownika jednocześnie można je wykorzystać na rzecz innych osób i instytucji.

Szczególny problem występuje ze służbą zdrowia. Zwracam uwagę, że przepisy o swobodzie działalności gospodarczej i aktualne uregulowania prawne faktycznie w dużej mierze blokują, bo nie pozwalają nam przeciwdziałać pewnym – powiedzmy wprost – patologiom. Skala naruszeń na pewno jest duża. Nie można mówić – jak powiedziałem w słowie wstępnym – o poprawie. Mamy pewien constans. Natomiast jest on niezadowalający. Nikt nie chciałby być leczony przez lekarza rekordzistę, który jak wykazaliśmy

w materiale pracował bez przerwy przez ponad 120 godzin. Tak samo nikt nie chciałby chyba jechać z kierowcą, który zasypia nad kierownicą. To naturalne.

Trudno nam połączyć pewne konsekwencje zdarzeń wypadkowych. W trakcie dyskusji sugerowano, że zbyt mało ukierunkowaliśmy się na wypadki. Być może mieli państwo rację, ale chcieliśmy iść w kierunku czasu pracy, rozwiązać ten problem, zakładając że będzie to skutkowało pewną poprawą w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Odpowiadając na pytanie pani Renaty Górnej dotyczące zranień i zakłuć. Badamy te zagadnienia. W pewnym okresie pojawiły się wątpliwości, czy te zdarzenia traktować jako wypadek przy pracy. Obecnie rozstrzygnęliśmy w naszym urzędzie kierunek działania, aczkolwiek nie zawsze przyjmują to jeszcze pracodawcy. Każde zakłucie traktujemy jako zdarzenie wypadkowe, które podlega normalnemu badaniu. Wydajemy decyzję o zbadaniu tych przypadków. Są prowadzone rejestry. Na szczęście, trzeba przyznać, że pracodawcy w służbie zdrowia zachowują się odpowiedzialnie. Prowadzą te rejestry. Zatem łatwo możemy ustalić, że takie zdarzenia miały miejsce. Prowadzenie rejestrów wynika głównie z obaw pracowników o swoje zdrowie. Oni sami zgłaszają te przypadki. Uruchamiane są pewne procedury. W dużych jednostkach, szczególnie w dużych ośrodkach, do których należy Warszawa i duże miasta te procedury działają bardzo dobrze, aczkolwiek dostęp do usług, przeciwdziałanie, profilaktyka HIV itd. jest bardzo drogi. Im mniejszy pracodawca, tym mniej zainteresowany uruchamianiem tych procedur.

Problem tkwi jeszcze gdzie indziej. Jeżeli pracodawca uzna każde zakłucie – a one występują czy chcemy, czy nie chcemy, nawet nie wiązałbym ich z czasem pracy, bardziej z rutyną – za wypadki przy pracy, to nastąpi wzrost składki wypadkowej. Czyli pojawia się aspekt ekonomiczny.

Kwestia orzecznictwa. Zgadzam się całkowicie, że orzecznictwo sądów w tym kierunku nie sprzyja Inspekcji Pracy. Można mówić o dwóch kierunkach orzecznictwa. Pierwszy – decydujące znaczenie ma przewaga cech stosunku pracy lub stosunku cywilnoprawnego, drugi – że wola stron. W Kodeksie pracy jest mowa o takim kierunku działania. W jednej ze spraw sąd przyznał, że nastąpiło zatrudnienie w warunkach, w których powinien być stosunek pracy, ale pojawiły się względy formalne – pracodawca zlikwidował się i zostaliśmy obciążeni kosztami postępowania. Zatem mając świadomość pewnych trudności staramy się podejmować takie działania, które są bardziej skuteczne, ale czasami – na co wskazuje przedłożony materiał – jedynym słusznym kierunkiem w dużej mierze jest podjęcie działań legislacyjnych.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Dziękuję zastępcy głównego inspektora pracy za wypowiedź.

Przepisy umożliwiające zawieranie umów cywilnoprawnych i omijanie tych wszystkich regulacji – o czym mówili m.in. pan prof. Wojtyła i pan Mitowidełko – powodują, że nawet wykresy, które tak bardzo przykuły naszą uwagę należy traktować z pewną rezerwą, statystyki sporządzane na podstawie bardzo szerokiego wachlarza omijania prawdy, faktycznego wykazywania czasu pracy należy przyjmować z wielkim sceptycyzmem.

Na to nakłada się problem z deficytem pracowników. Nie uporządkujemy wszystkich kwestii. Stąd pewność, że skala wyzwań stojących nie tylko przed nami, ale przed instytucjami odpowiedzialnymi za funkcjonowanie różnych branż usług publicznych rośnie, zatem skala zadań również dla Rady Ochrony Pracy jest na pewno ogromna.

Mam nadzieję, że niesłychanie istotne wnioski, które pojawiły się w trakcie dyskusji znajdą odzwierciedlenie w stanowisku. Projekt stanowiska przygotuje Zespół ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Środowisku Pracy.

Przechodzimy do spraw bieżących. Informuję, że następne posiedzenie Rady odbędzie się 26 września. Początek o godz. 11.00. Tematem posiedzenia będą problemy nadzoru rynku w obszarze środków ochrony indywidualnej, w kontekście przygotowań do stosowania nowej europejskiej regulacji prawnej. Materiał przygotuje Urząd Ochrony Konkurencji i Konsumentów oraz Państwowa Inspekcja Pracy.

Informuję, że posiedzenie Zespołu ds. Skarg odbędzie się jutro o godz.10.00 w siedzibie Rady Ochrony Pracy.

Powracam do smutnego tematu. Przypominam, że jeśli ktoś z państwa jest zainteresowany wyjazdem z Warszawy do Słupska na pogrzeb głównego inspektora pracy pana Romana Giedrojcia proszę o zgłoszenie się do sekretariatu Rady. Zorganizujemy transport. Deklaruję, że będę reprezentował Radę na pogrzebie głównego inspektora pracy.

Wyczerpaliśmy porządek dzienny. Zamykam posiedzenie Rady Ochrony Pracy. Szczęśliwej drogi do domu!